

I. 高齢者福祉施設 ディアコニア

1. <職員>

職員に安定して働いてもらうことは、施設でのサービスの質を保ち、安定したサービスを提供する上で最も大切なことといえます。しかし、5月には看護職員全員が退職し危機的な状況になりました。こひつじ診療所から1名の看護師の援助を得ることや施設内外の職員に協力していただいたりしてなんとか乗りきる事が出来ました。また、介護職員の3割が退職する状況となり、それをカバーする職員にも大きな負担をかけることとなりました。

ディアコニアで安定して働くために、諸手当を改善する努力はしましたが、退職の原因の多くが職員間の人間関係によるものであることを考えると、人間関係を円滑にすることが大切であると考えます。業種間でのチームケアがスムーズに行われていない所がありましたが、このようなことも職員間の関係がうまく行っていないことに原因があったといえます。

看護師や介護士を募集してもなかなか集まらないのが現状の中で、採用した職員の資質を向上し、円滑な人間関係を築いていくための環境を整えて、長く働いてもらうようにすることが大切であると考えます。

職員に関する取り組みを次のとおり報告します。

- ① 業種間のチームケアをスムーズに行うために、主任・副主任・リーダー等の責任と権限を明確にする作業を進めています。基本的には、業務における責任を明確にし、担当者の業務を責任者に報告することと、判断が困難な場合には責任者に相談することを徹底するような方向でまとめています。途中段階ですが、年度初めにまとめができます。
- ② 資質向上をねらいとして、課題となっている事項について職員研修で取り上げました。施設内で感染・事故防止・拘束等の委員会から研究発表を行い、成果を共有できるようにしました。
- ③ 施設外研修にも積極的に参加できるようにしました。ケアマネ・相談員などが職種別研修に参加し、外部の情報を得る貴重な機会となりました。資格取得の学習をした職員もあり、資質向上につながるものと考えます。参加機会については、個人的に興味のある研修に積極的に希望して参加する者がある一方、希望することの少ない職員には指名することもありました。参加回数に偏りがあるので、育成のための研修計画を考えていく必要があります。
- ④ 新しいチャプレンを迎え、法人としての理念研修を行いました。1回目の研修では法人の理念を学ぶだけでなく、法人職員の親睦が深まりました。今後1年に2回の研修を予定しています。また、チャプレンとの距離も近くなり、悩みや問題を抱えた職員は、チャプレンに相談する事が出来ました。
- ⑤ ユニット単位で男女が共に働く職場であり、ハラスメントを防ぐため相談窓口となる職員を定めました。また、職員が孤立する事のないよう、施設長は職員の様子にも気を配りながら早めの問題解決に努めました。しかし、相談ができずに退職を選んだ方もいたと推測します。今後職員が、課題や悩みを受け止めながら相談できるような環境を作っていきたいと思えます。
- ⑥ 新しく入った職員には、長く勤めてほしいという願いを込めながらオリエンテーションを行いました。チャプレンから理念と高い志をもってもらえるような話と、安心して勤めてもらえるように各職種から丁寧な説明を行いました。

2. <ディアコニア経営>

介護保険事業収入が約4億7300万円であり、前年度より約1200万円増加しています。内訳は、特養で約400万円、デイサービス・ショート・訪問介護で約550万円、居宅介護支援で約250万円の増加です。

特養では、1年間を通じ加算が取れていたこと、デイサービスは昨年度よりも利用者数が増えたこと、居宅介護支援は3人体制により充実したことによると考えられます。

人件費支出は、約3億1300万円でした。年度内には、退職者が正規職員7名、契約職員3名、派遣職員4名、パート職員7名あり、その後の職員の補充が十分に出来ていない状況です。

施設設備に関しては、10年経過し、建物の外側での漏水や厨房西側の道路の陥没による修繕を行ったこと、新たに袋井市の水道を引き込んだ事により支出がありました。今後も施設設備の修繕などが必要になる事が考えられます。2013年度の当期資金収支差額は580万円となり、前年度約100万円増加しています。

3. <連携>

デンマーク牧場福祉会の各施設長と事務長が集まり、月1回の会議を持ち情報交換を行いました。今年度は牧場運営を本法人の事業としており、その経営を考慮し、乳製品の販売など出来る所から協力しています。

4. <事業計画の振り返り>

重点目標

1. ユニットケアの充実

- ① ユニットでの行事計画（外出、調理、作業等）を立て入居者が楽しめる生活を提供する。
 - ・外出企画では、利用者が疲れるため半日にして公園などへよく出かけました。
 - ・調理では特にデイサービスで活発に行われました。ユニットでは、包丁で野菜を切ったり焼いたり、日頃見ることの出来ない利用者の生き活きとした側面を感じ取れました。業務で時間のとれないユニットも、年間スケジュールで計画的に取り組みました。
 - ・作業・レクでは庭に植木や花を植え、行事の少ない日曜日に2つのユニットが合同し誕生日会を行いました。
- ② 個々の入居者を介護員等が理解し、入居者一人ひとりに合ったケアを考え、より良い生活が出来るようにしていく。
 - ・経口摂取を続けるため、栄養評価と口腔ケアを見直しました。
 - ・サービス担当者会議を個々に行ったが、状態の変化した際、速やかにカンファレンスをする時間を作ることが難かったです。
 - ・入居者の状態変化は、連絡ノートを活用し情報交換を行いました。

2. 職種間の連携を深める

- ① チームケアの必要性の理解
 - ・ヒヤリハットを集計・分析し事故防止に努める事は大事です。大きな事故に関し検討が行えたが、細かな件に関しては行えませんでした。
- ② 各職種の責任・役割の理解

- ・各職種はその専門性の中で、業務を遂行出来たと思います。具体的な取り組みは他の職種と相談し協力を得ました。
- ③ サービス担当者会議への出席
 - ・今年度はほとんどの職種から担当者が集まり、利用者のサービスについて活発な話し合いが行われました。
- ④ 情報の共有
 - ・利用者やご家族の意向を各部署へ伝え、連絡を密に行えました。
 - ・新たにケアレコというシステムを導入し、施設内・携帯へ連絡をとる事により、伝達し易くなりました。
 - ・デイやショートステイの状況は施設長に報告され、現状把握に努めました。

その他

緊急事態発生時連絡網の作成

入居者の大怪我・事故発生時、施設長・事務長から各部署へ連絡を行っています。状況に応じて、まきばの家施設長やこひつじ診療所院長・チャブレンにも連絡します。

小目標

1. 地域に開かれた施設とする

- ・地域の方々の特養への入居、デイ・ショート・訪問介護の利用に応えました。特にデイは25名の定員に増加しました。
- ・施設の夏祭りへ招待し、秋祭りには地域から神輿や踊りに寄って頂きました。
- ・地域住民の方々の雇用を受け入れ、無資格の方には働きながら資格取得に励んで頂きます。次年度からは補助金を検討しています。

II. 児童養護施設 まきばの家

1. 《小規模グループケアのハード面充実》

- ①2012年4月から敷地内に新たに開設した新小規模棟を含めると、定員は30名のうち、6~8名の小規模グループが3棟、そして10名前後のグループが1棟になり、ハード面における整備は一定整ったことになる。
- ②今後のそして最大の課題は、ソフト面における「丁寧な養育」が可能な職員の体制作りである。

2. 《職員》

- ①新規に5名の職員を採用し、22名（1人パート採用）の職員でスタートした。
- ②トレーナー制度（先輩職員が個々の新人職員を担当し、助言指導、振り返り等を行う。）を用い、新人職員の育成を図ったが、新人職員のうち3名が中途退職するという残念な事態となり、結果として他の職員に大きな負担をかけた。
職員が、この仕事を通して人間性を磨き、真に人間的な繋がりを大事にする職場を目指しているが、過酷な環境の下で育ってきた子どもたちを支え、かつ労働環境の厳しい中であっては、新人職員に限らず、職員の定着、育成が大きな課題となってきた。応募者による職場見学の段階から仕事の内容や子どもたちの様子を丁寧に伝え、牧場を管理しているという特色ある

施設の理解と、一定の覚悟を持った職員の採用を目指したい。

3. 《経営面》

後援会を始め、袋井ライオンズクラブなど地域の諸団体からの物心両面にわたる力強い支援をいただいた。「措置費施設」と言われながらも、事務費、事業費に十分な保障がない現状においては、経営に不可欠な支援となっている。

4. 《連携》

- ①入所児童のうちで、4割強の子どもたちがこひつじ診療所に通院し、治療を受けている。(2014年3月現在)。「愛着障害」や「発達障害」などと診断され、医療的ケアを必要とする子どもたちの入所が多いため、こひつじ診療所は子どもにとっても職員にとっても頼れる存在となっている。
- ②児童相談所や他の児童養護施設、児童自立支援施設とも定期的な会議やケース検討会などを行い、情報の共有、仕事内容の点検、確認等々を行った。
- ③東海教区主催の「ワイワイワーク」をはじめ、「笠原地域福祉推進委員会」、女性中心のボランティア団体「笠の会」、退職女性教師の会等々、これらの団体により、草刈り、花壇の植え替え、ガラス拭き等、様々な奉仕活動が行なわれた。これらの機会に職員や子どもたちも共に参加し、交流することで、地域との協力関係や連携作りの一助となっている。

5. 《その他》

- ①今年度も643名という多くの見学者を迎えた。民生児童委員、主任児童委員を始め、保護司、更生保護女性会の会員、他府県の児童養護施設職員の方々であった。児童養護施設と自立援助ホームの実態を伝える中で、社会的養護への理解を深めていただき、連携の強化を図るために主に施設長が説明を行った。
- ②2012年度の法改正において、三年に1度の受審が義務付けられた第三者評価を2013年10月に受審した。そして今後の課題に対して、多くの示唆を得た。

Ⅲ. 自立援助ホーム こどもの家

1. 《職員》

- ① 常勤2名、非常勤1名の体制は変わらない。非常事態の時にはまきばの家の職員が応援に入る体制にしている。職員はどちらの施設の子どもたちにも関わると共に、牧場の仕事も職務の一環として担っている。
- ② 牧場を有効に活用するためには、その管理もまた職員の大変な仕事になっている。まきばの家の新入職員に牧場の仕事を教え込むことは主にこどもの家の職員及びまきばの家の中堅職員の大きな役割になっているが、時間的な制約、職員の中途退職等々の要因が重なり、円滑に進まなかった。

2. 《経営面》

2011年より児童養護施設と同様に措置費の「定員払い」となり、他の改善も含め、自立援助ホームの制度はこの4年間に前進し、経営的に一定の改善がなされてきた。また、

入居者も定員 6 名のところ平均 4 名～5 名を維持することができた。

3. <入居児童>

- ① 子どもたちは、他の児童養護施設や児童自立支援施設からの「施設不適應」、そして里親やファミリーホームからは「里親不調」という理由によりにより入居してくる。発達障害が疑われる寮生、知的なハンディを持つ寮生、また暴力的な寮生の入寮が大半であり、その対応に困難を極めた。寮生・職員の安全な生活の確保のため、仕事先等受け皿を確保したうえで半ば強制的な退寮を求めたケースもあった。職員の徒労感と不全感によるストレスは大きなものがあり、チームとしての関わりが強く求められた結果であったが、そのために必要な職員の配置基準(定員 6 名に対して職員 2.5 人)は一向に改善されていない。質量共に大幅な見直しが必要である。
- ② 職探しが困難を極めている中、以前に受け入れていただいた実績のある雇用主の好意で、ほとんどの寮生がアルバイトをすることができた。しかし、18 歳未満、学歴なし、頼れる保護者なし・・・、この二重苦三重苦の子どもたちが就労できる職場と、就労後のサポートシステムの必要性は今後も続く切実な課題である。入居者にはできる限り在籍中に社会に出て役に立つ資格(普通自動車運転免許証、ホームヘルパー等)取得を進めると同時に理解ある雇用主の開拓が急務である。

4. その他

新しいこどもの家を牧場内に建設するために日本キリスト道友会、袋井市、静岡県等の役所との協議を行ってきた。平成 26 年 3 月には県の基本設計審査を終了し、来年度(平成 26 年度)建設実現に向け予定通り計画を遂行してきた。

IV. 就業支援事業 しあんくれーる

児童養護施設退所者などの就業支援事業として 2009 年 12 月に設立した「しあんくれーる」は、5 年目に入り、以下の活動を行った。

1. こどもの家 OB のアフターケア(就業支援)に迫られた。職場での人間関係、欠勤、住居の確保、仕事探し等々トラブルが絶えず、会社の責任者と協議したり、不動産屋と交渉したり、ハローワークへの同伴と業務は多岐に渡っている。

2. 就業支援セミナーの開催

～「社会に旅立つ君に」これだけは伝えておきたい・・・～

施設退所予定児童等を対象にして、今年度 4 回開催した。

<参加> 中部地区、西部地区 6 施設(児童養護施設、児童自立支援施設)

- ・第 1 回 2013 年 11 月 30 日(土) [参加者] 児童 15 名 職員 6 名 計 21 名
- ・第 2 回 2013 年 12 月 7 日(土) [参加者] 児童 18 名 職員 6 名 計 24 名
- ・第 3 回 2014 年 1 月 25 日(土) [参加者] 児童 20 名 職員 7 名 計 27 名
- ・第 4 回 2014 年 2 月 15 日(土) [参加者] 児童 17 名 職員 7 名 計 24 名

場所：静岡県総合社会福祉会館シズウエル（静岡市）
アクトシティ浜松コンgresセンター会議室（浜松市）
ホテルクラウンパレス浜松（テーブルマナー講習会）（浜松市）

3. 「児童福祉施設退所者の就労を支援する会」設立準備会

児童福祉施設を退所した児童の就労先の開拓を行うために、準備会として平成 25 年 11 月 5 日に立ち上げを行った。特に、事業主の方々の理解と協力を得るためのネットワーク作りの必要性を痛感していたからである。来年度にはこの会を正式なものとして関係機関に認められるように準備会と位置付けて開催した。

V. 牧場部門

2013 年度より牧場部門の運営管理を宗教法人日本キリスト道友会から引き継ぎ、全て社会福祉法人が責任を持つことになった。組織がスムーズに移行できるように静岡県及び袋井市の担当者及び名波会計事務所の指導を受けつつ慎重に進めた。特に取引先、関係先の理解を得るために経過と説明を繰り返したが、幸いにも大きなトラブルはなく、経営的にも一定順調に推移してきた。

1. 牧場運営（公益部門）

- ① 既設井戸の埋設水道管の経年劣化による漏水のトラブルがしばしば発生し、牧場全体が断水となり、生活用水に事欠く事態が頻発していたが、高圧から低圧に変える電気工事が始まり、新こどもの家建設計画等々も具体的に浮上してきたことを契機に牛舎敷地内の一角に新しい井戸の建設（掘削工事、揚水設備設置）を予定し進めている。2014 年 5 月末完成を予定している。完成後は、牛舎内及び放牧地にいる家畜への給水を始め、乳製品製造ライン、売店（グリーングラス）、観光トイレ、そして新たに建設する新こどもの家は、この水源から水を供給することになる。
- ② 乳牛については人工授精、妊娠、出産のサイクルがスムーズにいかず、時期によってさく乳牛が 3 頭だけになり、やむなく販売量を縮小せざるを得なかった時があった。収益も減り、残念な結果となった。
- ③ 1 年に 3 回～4 回行う「干草づくり」は天候に恵まれ、近年にない収量の増量があった。

2. 乳製品等販売（収益部門）

- ① 原材料費の価格上昇が顕著なため、2014 年 4 月 1 日から乳製品の値上げを決断した。そのため今年度より得意先には丁寧に説明をし、引き続き購入していただくようお願いをし、概ね了承されてきたと感じている。
- ② 牧場内の直営売店「グリーングラス」は、訪れた人にとって、楽しい所、思い出に残る場となるように、販売する職員は、デンマーク牧場で飼育している牛やその牛から搾っている牛乳の特徴等々を説明できるように学習してきた。

今後、社会福祉法人の財産であるデンマーク牧場をどう生かし活用していくのかについて、法人全体で知恵を出し合い、進めていく必要がある。

VI. 精神科診療所こひつじ診療所

小回りのきく精神科診療所として、地域に密着し特色のある福祉医療活動の実践に勤めた。

1. 児童精神科、発達障がい者にも対応できる精神科、心療内科として診療活動を続けた。

看護師（常勤1名 非常勤1名→6月より非常勤2名）、精神保健福祉士（2名）、臨床心理士（非常勤3名）、教師（非常勤1名）、受付・事務職（非常勤2名）たちと共に、午前8時前より診察を開始し18時前後まで、40分ほどの昼休みを除いて、ほぼ絶えることなく診察を続けた。水曜、金曜日には1日60～80名来院したが、初診診察には60分程度を確保してきた。発達障がいを含む3歳児も含め、子どもの受診が多い（2013年1～12月：6歳未満18.5% 7～12歳28.2% 13～15歳13.1% 16～19歳11.1%：20歳未満 計70.9%）。「まきばの家」「こどもの家」から以外でも、児童相談所などの紹介も含めて、母親などから愛着を受けることが困難であったり、虐待を受けてきた子どもたちの診療の要請が増えている。ブラジル人など、外国の子どもたちと家族を巡って対応の難しいケースには通訳者も介して、2時間程度かけるなど、初診時になるべく丁寧にみた。必要なケースはフォローし、成長を見守っていくように心がけた。

背後から「まきばの家」のスタッフたちとの協力がえられていること、さらに、豊かな自然環境、動物たち（現在、待合室、診察室の前に10頭の羊が放牧されている）が備えられていることに感謝しながら、この1年も診療することができた。診療所内のデイケア空間を「居場所」として生かし、長年勤めてきた教師に、ひき続き、週2日、小中学生の個別面談や学習指導をして頂いた。

2. 「ディアコニア」「まきばの家」「こどもの家」により連携するためのあり方について模索した。

必要な「こどもの家」「まきばの家」の児童、青年を診察しフォローしている。今年度も「まきばの家」の症例検討会（児童相談所の職員なども参加）に、診療所スタッフも可能な限り参加した。「ディアコニア」の入所者も必要な方の診察を行いながら、施設スタッフの相談に応じた。

牧場での日々の酪農の働きが、診療所においても不可欠な役割をしてきたこと、今後も牧場の働きの維持に可能な限り支援していきたい旨を、理事会、評議員会にて報告した。

3. 比較的小規模な地域において、福祉・教育・医療連携の可能性を、特に養護が必要な発達障がいなどの子どもたちを中心に据えながら模索した。

掛川市の特別支援教育支援チームの委員長、静岡県西部の就学指導委員会（21年間）と袋井市の就学指導委員会の委員を継続して勤めた。袋井特別支援学校磐田分校の精神科医師として校医を勤め、袋井特別支援学校全体に在籍する子どもたちのために教員からの相談に応じた。

2月14日、菊川市役所にて、東遠地域の療育者の集いで講演をした。12月12日、「思春期の子どもたちとどう交わるか？—自閉症スペクトラムの特性から—」と題して、藤枝特別支援学校にて中学生の保護者に向けて講演した。

4. 日本キリスト者医科連盟（JCMA）静岡部会の例会を、デンマーク牧場福祉会と共催し、今年度は3回、講演会を開催した。1月26日 島しづ子氏（愛実の会代表、牧師）「心開いて互いを大事にするために」、6月8日 助川暢・光子夫妻（元 基督教独立学園高等学校（山形県小国町）教

師)「つづける力」、9月14日 神馬征峰氏(東京大学大学院・国際地域保健学教授)「実践家に負わされたるの義務」(浜松アクト研修交流センターにて)。

その他、2013年11月25~27日、「まきばの家」スタッフたちと、日本キリスト教児童福祉連盟 中堅者研修会(御殿場市、東山荘)に参加して、阿部志郎氏の記念講演などをお聞きし、27日「導きに守られて心を開きあうこと―「発達障害」「愛着障害」などのカテゴリーを越えて―」と題して講演した。

日本福音ルーテル教会・女性連盟会報 第146号(2013年4月)に「キリストの望んでおられること」と題して巻頭言を記した。